

Thème 3	
1	Pour une véritable reconnaissance des personnels des écoles
2	Malgré les attaques politiques et médiatiques croissantes contre les agent-es et les services publics, les personnels continuent à assurer leurs missions avec engagement et professionnalisme.
3	Les personnels du service public d'Éducation, en plus de ces attaques, voient leur rémunération insuffisamment revalorisée, l'absence de perspectives de mobilités géographique et professionnelle et leurs droits bafoués, notamment au nom de la continuité du service. Tout ceci fragilise l'école publique, brise les collectifs de travail et incite les personnels à développer des stratégies individuelles.
4	La loi de la transformation de la fonction publique, qui élargit le recours à la contractualisation et met à l'écart les organisations syndicales, attaque le statut de fonctionnaire. La FSU-SNUipp continue à demander l'abrogation des 4 premiers titres.
5	Certain-es agent-es renoncent à leurs droits, du fait du cadre de gestion du service public d'éducation découlant des politiques d'économies budgétaires et de recherche de la rentabilité.
6	L'absence de transparence et le renforcement de l'arbitraire depuis la restriction des attributions des CAP contribuent à renforcer le sentiment de défiance envers l'administration.
7	La FSU-SNUipp continuera à porter son ambition pour l'unité des personnels, à se battre pour recréer du collectif, à accompagner et organiser les luttes pour défendre les droits des personnels et en conquérir de nouveaux.
8	La FSU-SNUipp doit également renforcer ses revendications relatives à l'amélioration des conditions de travail et de rémunération pour toutes et tous. Elle doit lutter contre la précarité sous toutes ses formes aussi bien durant la vie active que durant la retraite.
9	1. Améliorer les conditions de travail
10	1.1. Pouvoir exercer pleinement son métier
11	1.1.1. Agir pour lutter contre le travail empêché
12	Selon la DEPP, le temps de travail médian hebdomadaire des enseignant-es du 1 ^{er} degré est de 43 h, auquel s'ajoutent 34 jours pendant les vacances scolaires.
13	Le quotidien des personnels dans les écoles est en tension permanente, faute de personnels en nombre suffisant et de temps pour un travail collectif. Le manque de reconnaissance salariale contribue aussi à aggraver les problèmes de recrutement.

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

14	1.1.2. Les autorisations d'absence	
15	Avec les conditions de remplacement dégradées, faute de remplaçant-es, les autorisations d'absences sur autorisation sont difficilement accordées, et lorsqu'elles le sont, elles peuvent être sans traitement, impliquant une perte d'AGS.	
16	Le manque de moyens pour le remplacement ne peut servir de prétexte au recul des droits des personnels.	
17	La FSU-SNUipp réaffirme ses mandats de Perpignan et de Mulhouse concernant les ASA : la création de nouvelles autorisations de droit, comme pour les rendez-vous médicaux, pour éviter une iniquité de traitement selon la situation.	
18	Les ASA pour garde d'enfants malades doivent devenir de droit. Elles doivent être augmentées et proportionnelles au nombre d'enfants, et être les mêmes pour les enseignant-es et les AESH, leur période d'exercice étant également liée au temps scolaire. La FSU-SNUipp se battra pour que ce soit le cas.	
19	1.1.3. Poursuivre le chantier travail	
20	Le chantier travail a nourri la réflexion sur le travail invisible et la direction d'école. Il a permis de s'intéresser aux contractuel·les ainsi qu'à la formation des enseignant-es. Le travail est engagé sur la place des AESH au sein des collectifs de travail ainsi que leurs relations avec les équipes et la définition de leur métier. Il s'intéresse ainsi aux leviers pour une inclusion de qualité. Il se poursuit également sur la formation des formatrices-teurs. Les travaux du chantier et les interventions dans les sections départementales permettent à la FSU-SNUipp d'alimenter la réflexion syndicale. D'autres pistes de travail doivent être ouvertes pour étayer la réflexion autour du projet de la FSU-SNUipp dans une optique de construction revendicative autour des conditions de travail.	
21	1.2. Protéger les personnels	
22	1.2.1. Prévention des risques professionnels	
23	La dégradation des conditions de travail multiplie les risques psychosociaux (RPS) et a des conséquences sur la santé de nombreux personnels, entraînant des maladies professionnelles, épuisement professionnel (burn-out) et troubles psychosociaux et musculo-squelettiques.	
24	La protection de la santé physique, mentale et sociale des personnels est de la responsabilité de l'employeur. Il doit mener une politique de prévention s'appuyant sur la réalité dans les écoles. Pour cela l'employeur doit s'appuyer sur les DUERP dont il a la responsabilité. Ceux-ci doivent prendre en compte les risques spécifiques aux femmes, comme cela est prévu par le cadre réglementaire. La FSU-SNUipp exige que soient octroyés des moyens aux équipes pédagogiques pour la rédaction des DUERP (formation, temps dédié...).	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

25	La dégradation du bâti scolaire pèse sur les conditions de travail voire sur la santé des personnels. Concernant l'amiante, la FSU-SNUipp rappelle que l'employeur doit exiger des collectivités propriétaires la mise à disposition des DTA et faire en sorte que les risques soient supprimés. De plus, elle demande un renforcement de l'accompagnement des agents, la mise en place d'une traçabilité de l'exposition aux fibres d'amiante et la mise en œuvre des plans de protection.	
26	Les risques liés au dérèglement climatique doivent également être évalués, en particulier dans les DROM (ambiance thermique, pénurie d'eau, sous-équipement public...). La FSU-SNUipp exige qu'un plan de prévention soit mis en place.	
27	1.2.2. Défendre les agents malades ou en situation de handicap	
28	Les personnels rencontrant des difficultés de santé ou en situation de handicap ne bénéficient pas suffisamment d'accompagnement dans leurs démarches.	
29	La FSU-SNUipp demande que les procédures d'examen des situations individuelles en conseil médical gagnent en transparence et en rapidité. Les personnels doivent être mieux informés de leurs droits.	
30	20 ans après la loi de 2005, l'accompagnement des personnels en situation de handicap par le ministère reste indigent.	
31	La FSU-SNUipp exige le respect de ses obligations par l'employeur, de financement de matériel adapté, d'aménagements de postes ou de reclassement, dans les meilleurs délais.	
32	La FSU-SNUipp exige des moyens budgétaires supplémentaires pour répondre aux demandes de postes adaptés, d'allègements de service ou de temps partiels thérapeutiques, et également en termes d'accompagnement par des APSH.	
33	La FSU-SNUipp réaffirme qu'en aucun cas le temps partiel de droit ne peut être imposé et se substituer à un allègement de service.	
34	1.2.3. Éradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS)	
35	Protéger des VSS au travail reste un passage nécessaire dans la lutte pour l'égalité professionnelle.	
36	La mise en place de cellules d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiées doit finir de se déployer au sein de l'Éducation Nationale. Elles doivent progresser dans le recueil et le traitement des signalements des actes d'agissements sexistes et de violences sexuelles, entre autres. La FSU-SNUipp demande un bilan du déploiement et de la constitution des cellules au sein des académies.	
37	Chaque saisine au niveau académique doit être remontée au niveau d'un registre de recueil ministériel, afin que toutes les situations soient examinées.	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

38	La FSU-SNUipp revendique la mise en place d'un-e correspondant-e VDHA au sein des FS-SSCT départementales.	
39	La FSU-SNUipp exige que l'administration s'engage et informe la profession, de manière concrète, de leur existence. Elle doit les rendre accessibles à toutes et tous. La FSU-SNUipp exige un traitement spécifique des VSS dans le cadre des VDHA qui couvrent des notions plus vastes. Les VSS ne doivent pas être invisibilisées.	
40	L'ensemble des personnels doit être sensibilisé et formé, en lien avec les associations spécialisées.	
41	1.2.4. Agir contre le harcèlement moral	
42	Même si le harcèlement moral est caractérisable d'un point de vue juridique, il reste difficile à identifier, à démontrer et faire reconnaître pour la personne qui en est victime. Il est nécessaire de libérer la parole.	
43	La FSU-SNUipp exige une campagne d'information sur le harcèlement moral au travail auprès des personnels ainsi que l'information sur les dispositifs existants (cellule VDHA, ...) et leur amélioration. Cela passe aussi par la formation, notamment de la hiérarchie, pour sensibiliser la profession sur le sujet.	
44	Les personnels doivent également pouvoir alerter de la situation en passant par des fiches SST qui doivent être dématérialisées, afin d'éviter toute possibilité de filtrage.	
45	1.2.5. Problématique écologique et défense des personnels	
46	Les personnels se voient directement touchés par les conséquences de la crise écologique. En 2030, au vu de la vétusté du bâti scolaire, 55 % des écoles maternelles seront exposées à des températures excédant 35°C (rapport OXFAM 2024). La FSU-SNUipp doit exiger une réelle prise en compte par l'administration de ces atteintes aux conditions de scolarisation et, par conséquent, aux conditions de travail. Des actions spécifiques doivent être engagées.	
47	La FSU-SNUipp exige la définition d'un cadre légal contraignant des températures des lieux de travail à l'instar de ce que préconise l'OMS. Des alternatives à la climatisation (isolation, occultants, ventilation naturelle, brasseurs d'air, végétalisation...) doivent être préférées. Une attention particulière doit être portée dans les DROM où les derniers cyclones ont montré la nécessité d'avoir un bâti adapté.	
48	Pour une qualité de l'air intérieur (QAI) correcte, il est nécessaire d'équiper toutes les classes de capteurs de CO2. Une procédure doit être prévue en cas de niveaux trop élevés lorsque l'aération naturelle ne suffit pas.	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

49	La proximité d'industries ou d'activités agricoles polluantes, ainsi que les matériaux utilisés lors des rénovations et constructions doivent faire l'objet d'études poussées et de réponses adaptées protégeant les agent-es et les usagè-res.	
50	2. Améliorer les salaires pour reconnaître les personnels.	
51	2.1. Revalorisation des métiers féminisés	
52	À l'instar de l'ensemble des métiers fortement féminisés qui souffrent d'un manque de reconnaissance et de valorisation, les enseignantes et enseignants perçoivent des salaires plus faibles que les professions à qualification équivalente. C'est le résultat d'une dévalorisation des missions de ces métiers dont les compétences sont trop souvent associées aux rôles assignés aux femmes par la société.	
53	Parallèlement, pour reconnaître la valeur sociale, la pénibilité et les compétences spécifiques nécessaires au métier d'AESH, la FSU SNUipp revendique la création d'un corps de la fonction publique et un temps complet qui induit des salaires décents pour les AESH.	
54	À l'intérieur du métier d'enseignant-e du 1er degré, des écarts persistent entre les rémunérations des hommes et celles des femmes. La part des femmes dans les bas échelons, due à une accentuation de la féminisation du métier, ainsi que les recours au temps partiel expliquent en partie ces écarts. Mais l'écart le plus important concerne les primes et indemnités, les hommes étant surreprésentés dans les fonctions mieux reconnues financièrement. Dans ce contexte, le « pacte » est un objet supplémentaire de discrimination, la FSU-SNUipp demande son abandon.	
55	Nombre d'agentes ont été discriminées durant leur carrière de par leur genre. En situation de maternité ou de congé parental, particulièrement avant la mise en place de PPCR, leur carrière a été ralentie. La FSU-SNUipp demande l'ouverture de négociations sur le sujet avec un objectif de renforcement des garanties statutaires incluant les mesures correctives des préjudices de carrière liées aux discriminations ou aux inégalités.	
56	2.2. Pour une véritable revalorisation salariale pour toutes et tous	
57	Au regard de l'inflation et de la non revalorisation subie pendant plus de 10 ans, les augmentations de la valeur du point d'indice (+3,5 % en 2022 et +1,5 % en 2023) et l'abondement de 5 points sur les grilles indiciaires ne suffisent pas à compenser l'inflation des périodes concernées. La FSU-SNUipp doit continuer de porter, pour tous les métiers :	
58	► une augmentation de la valeur du point d'indice pour rattraper les pertes de 20 % liées à l'inflation cumulées depuis 2010 ;	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

59	► l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation en évitant toute perte de pouvoir d'achat ;	
60	► une revalorisation par l'ajout de points sur les grilles indiciaires correspondant au minimum à 300 euros nets par mois et tendant vers les 100 points.	
61	La FSU-SNUipp engage une réflexion pour déterminer si l'alignement du traitement indiciaire sur la moyenne des salaires est plus favorable que l'alignement de celui-ci sur l'inflation. Il en va de même pour les pensions.	
62	2.3. En finir avec l'indemnitaire comme seul levier de l'augmentation salariale	
63	Au fil des années, la part de l'indemnitaire dans nos salaires s'est très nettement accrue.	
64	La FSU-SNUipp réaffirme que la revalorisation salariale pour tous les métiers doit passer par la révision de la grille indiciaire. Pour ce faire, elle se prononce en faveur de la transformation de toutes les indemnités fixes liées à la fonction ou aux conditions d'exercice en indiciaire. L'octroi d'indemnités ou de primes ne saurait être la seule réponse à la question salariale.	
65	3. Carrière, remettre de la transparence et de l'équité	
66	3.1. Améliorer le déroulement de carrière	
67	Par la suppression des trois cadences de promotions et l'accès à la hors classe pour toutes et tous, PPCR est plus favorable que l'ancien système. La création de la classe exceptionnelle, conçue comme un élément de division de la profession, n'est pas acceptable. Au regard de l'absence totale de barème, certain.es collègues verront leur carrière bloquée au 7 e échelon de la hors classe et se retrouveront ainsi sans perspective réelle d'évolution de carrière pendant plusieurs années.	
68	Ce phénomène sera renforcé par la mise en place d'une bonification d'avancement pour les directeur.trices.	
69	La FSU-SNUipp réaffirme son mandat de grille indiciaire unique au sein de laquelle toutes et tous évolueraient au même rythme pour atteindre l'indice terminal 1000.	
69bis	La FSU-SNUipp réaffirme son exigence du retour de l'examen des promotions par les CAPD.	
70	3.2. Reclassement	
71	L'arrivée dans le métier de personnel en seconde carrière se poursuit et représente désormais près de la moitié des recruté-es.	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

72	Les conditions de reclassement ont évolué positivement. Lors de la titularisation, la reprise des services effectués dans le secteur public, notamment pour les agent-es de catégories B et C et les AESH et la prise en compte des années d'exercice dans le secteur privé ont été améliorées. Les périodes de carence et de non interruption des services pendant plus d'un an ont disparu, comme le revendiquait la FSU-SNUipp.	
73	Si les conditions de reclassement sont meilleures, pour autant, il manque toujours la reprise de l'ancienneté complète, sans distinction de grade, de catégorie ou de versant de la FP.	
74	La FSU-SNUipp affirme que le principe de double carrière dans le cadre du détachement doit permettre l'application immédiate d'un changement d'échelon dans les deux corps, sans attendre une réintégration ou un renouvellement de détachement.	
75	3.3. La retraite progressive : un dispositif insuffisant	
76	Ce dispositif, apparu avec la réforme des retraites, est une réponse qui ne satisfait pas pleinement le besoin d'aménagement des fins de carrières.	
77	Il permet, lorsqu'on est à temps partiel en fin de carrière, de percevoir une pension partielle en complément du traitement proratisé, sous conditions.	
78	Ce dispositif est donc soumis à l'obtention d'un temps partiel rendue de plus en plus difficile.	
79	De plus, travaillant à temps partiel, la cotisation se fera au prorata du temps travaillé.	
80	Dans un premier temps, il est nécessaire que le temps partiel pour retraite progressive devienne un temps partiel de droit, sans réduire la possibilité d'obtenir, pour les autres personnels, un temps partiel sur autorisation.	
81	La FSU-SNUipp continue à revendiquer un vrai aménagement des fins de carrières sur une quotité de travail choisie, avec une rémunération minimale de 80%, avec une prise en compte à 100 % de la durée des services, ou la possibilité de travailler différemment sans la responsabilité pleine de classe ou sur des fonctions autres que celles d'enseignement (tutorat, accompagnement...).	
82	3.4. Mobilité géographique	
83	3.4.1. Mouvement interdépartemental	
84	L'opacité des différents mouvements depuis la restriction des attributions des CAP contribuent à renforcer le sentiment de défiance envers l'administration.	
85	Les mandats de Mulhouse restent toujours valables. Les taux de satisfaction ont été divisés par deux en 20 ans. La FSU-SNUipp fait le constat d'une mobilité entre départements qui est maintenant	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

	complètement sclérosée engendrant souffrance et désespérance. Deux problématiques ont été identifiées.	
86	D'une part, le taux de satisfaction dépend essentiellement des calibrages des différents départements. La FSU-SNUipp revendique, pour une question de transparence, qu'ils soient communiqués et discutés avec les représentant.es des personnels. D'autre part, les priorités légales ne permettent pas à tous et toutes les enseignant-es de muter. Cela passe nécessairement par une révision des équilibres des différentes bonifications dans le barème. La revalorisation de la bonification liée au renouvellement de la première demande ou la prise en compte de la situation de parent isolé pourrait être une étape. L'introduction de nouvelles règles et critères reste à définir afin de donner des perspectives de mutation à l'ensemble des collègues.	
87	Mais pour la FSU-SNUipp toute révision du barème doit être précédée d'une étude d'impact. La FSU-SNUipp fait le constat d'un lien fort entre la situation de la mobilité et les questions liées à l'attractivité du métier et des territoires.	
88	3.4.2. En finir avec le mouvement "POP"	
89	Dans ce contexte de mouvement sclérosé, le mouvement POP proposé depuis 2022 trouve un écho, même si le nombre de candidat-es ne progresse que lentement alors que le nombre de postes proposés a plus que doublé. Beaucoup de ces postes requérant des qualifications particulières (ASH, UPE2A, langue...), ce dispositif participe à priver les départements moins attractifs des personnels titulaires de ces qualifications. Par ailleurs, il contribue à creuser les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.	
90	Ne répondant à aucune des exigences nécessaires pour améliorer la mobilité des personnels du premier degré, mettant de l'arbitraire dans les affectations de collègues, manquant de transparence, la FSU-SNUipp exige la suppression du mouvement POP. Elle restera particulièrement attentive à la rentrée 2025 au nombre de collègues qui, libéré-es de l'obligation des trois ans sur le poste, feront ou non le choix d'y rester, ce qui permettra de mesurer ce qui prime de l'attraction pour le poste ou de profiter de la mutation rendue possible par des règles contournant le principe d'équité et de transparence.	
91	3.4.3. Mouvement intradépartemental	
92	La FSU-SNUipp continue de dénoncer les « vœux » MOB et les postes à profil et d'en demander la suppression.	
93	Les LDG mobilité imposent maintenant d'« utiliser l'échelon notamment » comme élément « d'ancienneté » dans le cadre du barème du mouvement intra départemental. Le fait d'imposer l'échelon comme élément de bonification a plusieurs conséquences. Il intègre la notion de « mérite	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

	» et reprend les années passées dans le secteur privé ou dans un autre corps par le biais du reclassement.	
94	La FSU-SNUipp doit-elle revendiquer la suppression de l'échelon dans le cadre du barème pour les mouvements intra départementaux ? Quel(s) critère(s) d'ancienneté devrait revendiquer le SNUipp ? dans l'EN ? dans la fonction publique ? de corps ? dans le premier degré ?	
95	3.4.4. Mobilité des AESH	
96	Les AESH qui changent de département doivent conserver leur CDI et leur indice comme cela est prévu. La FSU-SNUipp revendique que des règles soient mises en place concernant la mobilité intra et inter-départementale, tout en conservant son CDI.	
97	3.4.5. Exercer hors de France	
98	L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour l'ensemble des enseignant-es. Pour cela, il est nécessaire d'améliorer les conditions de détachements, qui doivent se faire par contrat de droit public, avec une priorité pour l'AEFE. L'argument de l'administration de ne pas pénaliser les départements d'origine ne peut servir de prétexte à refuser les départs en détachement, les départs doivent donc être compensés. De plus, le détachement doit être renouvelé selon le contrat auquel il est lié et selon les règles ministérielles. La limitation de la durée du détachement à 6 ans s'est révélée contre-productive. La FSU-SNUipp demande la suppression de cette limitation.	
99	La FSU-SNUipp dénonce les nombreuses fermetures de postes réduisant les possibilités d'enseigner à l'étranger et entraînant une détérioration des conditions d'emploi et de rémunération des enseignant-es obligé-es d'exercer sans détachement sur contrat local.	
100	3.5. Mobilité professionnelle	
101	3.5.1. Faciliter l'accès au CPF	
102	Chaque agent-e possède un Compte Personnel de Formation (CPF) qui est alimenté en heures chaque année à une hauteur maximale de 150h. Il doit permettre de suivre des formations personnelles, non liées à l'évolution des pratiques professionnelles. Mais l'utilisation de ce compte, des droits affichés et acquis, reste contrainte et trop souvent inaccessible. La FSU-SNUipp exige que l'utilisation des heures soit facilitée et développée pour que tout-es les agent-es y aient accès. Cela passe par une information des personnels et des moyens à la hauteur des besoins.	
103	De nombreux-ses agent-es arrivent à la retraite avec un compte plein ou partiellement utilisé. La question peut se poser quant à ces heures perdues. Doivent-elles être transformées en une somme reversée au moment du départ à la retraite ?	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

104	3.5.2. Ruptures conventionnelles	
105	Le dispositif de ruptures conventionnelles est entré en vigueur au 1er janvier 2020 et il est expérimental pour une durée de 6 ans. Un nombre grandissant de personnels se sont emparés de ce dispositif comme une alternative à la démission. La décision de quitter l'Education Nationale est souvent la conséquence des conditions de travail dégradées ou l'absence de perspective en termes de mobilité géographique et/ou professionnelle. Néanmoins des personnels ont pu "bénéficier" de cette possibilité de partir avec une indemnité et donnant droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE). L'expérimentation doit se terminer le 31 décembre 2025. La FSU-SNUipp exige un bilan tant quantitatif que qualitatif.	
106	La FSU-SNUipp doit-elle demander l'arrêt ou revendiquer la pérennisation de ce dispositif ? Dans ce dernier cas, quelles améliorations exiger ?	
107	3.5.3. VAE	
108	Les dispositifs de VAE permettant à des personnels d'envisager de modifier leur vie professionnelle sont toujours quasi-inexistants. La FSU-SNUipp, tout en rappelant ses mandats sur le congé de mobilité et l'augmentation des possibilités de détachement, exige que l'ensemble des collègues puissent être informé-es et accompagné-es par les services des personnels dans leurs démarches de mobilité professionnelle.	
109	Au fil de leur carrière, enseignant-es et AESH développent de nombreuses compétences à ce jour non reconnues tant à l'interne de l'éducation nationale qu'à l'externe.	
110	Quelles modalités de VAE devraient être mises en œuvre ? La reconnaissance passe-t-elle par une validation diplômante ?	
111	4. AESH et APSH : Précarité salariale et maltraitance institutionnelle	
112	La FSU-SNUipp a œuvré ces dernières années avec les AESH pour obtenir des avancées, notamment la progression de la rémunération automatique tous les 3 ans.	
113	Malgré une révision de la grille de rémunération, toujours insuffisante et qui ne prend pas en compte les périodes de contrat unique d'insertion, il est urgent de la revaloriser et de l'allonger. La FSU-SNUipp revendique de réelles perspectives salariales.	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

114	Les orientations budgétaires ne suffisent pas et traduisent un manque de projection pour le métier. Subissant un temps de travail incomplet, ces personnels sont maintenus dans une précarité salariale insupportable. La FSU-SNUipp réaffirme les mandats portés par le congrès de Mulhouse : la création d'un corps de la fonction publique de catégorie B avec un temps de travail dérogatoire basé sur des obligations réglementaires de service de 24h + 3h de temps connexe, reconnu comme un temps complet.	
115	La FSU-SNUipp exige que le traitement des APSH soit le même que celui des AESH.	
116	Les PIAL, et l'expérimentation PAS, n'ont que des objectifs comptables et sont inégalitaires en termes d'accompagnement scolaire. Ils ont dégradé les conditions de travail. Cette organisation fait peser sur les AESH les conditions de l'inclusion scolaire, mutualisant à outrance l'accompagnement, faisant perdre le sens du travail et mettant les AESH dans des situations insécurisantes. La FSU-SNUipp exige l'abandon des PIAL et la fin de l'expérimentation des PAS.	
117	5. En finir avec la contractualisation enseignant-es et psyEN	
118	Le recours au recrutement d'enseignant-es et psy-EN contractuel-les s'est généralisé et amplifié. A la rentrée 2024, toutes les académies comptent des contractuel-les enseignant-es et/ou psy-EN, y compris dans les départements très demandés dans le cadre de la mobilité.	
119	Au regard des problèmes de mobilités et d'attractivité, entrer dans la fonction publique n'est pas une évidence pour certain-es contractuel-les. La FSU-SNUipp doit s'adresser à ces personnels pour montrer qu'une autre FP, plus ambitieuse, est possible et pour faire connaître sa conception des SP.	
120	Les recrutements massifs ont mis en exergue les difficultés pour ces personnels d'assurer un enseignement sans formation spécifique, sans connaissance sur le fonctionnement de l'école. Cela peut être source de souffrance. Le recours au dispositif de liste complémentaire doit être priorisé.	
121	Pour les psy-EN cela requiert un accompagnement de la part de leurs pairs.	
122	La création d'une brigade de titulaire-s remplaçant-es qui complètent les temps partiels et les arrêts maladie perlés permettraient de limiter le recours aux contractuel-les psy-EN.	
123	En attendant la fin de la contractualisation, et pour accompagner les contractuel-les en poste, la FSU-SNUipp revendique :	
124	► une grille nationale ;	
125	► l'extension de l'ISSR aux contractuel-les ;	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

126	► une formation spécifique et une période de stage en pratique accompagnée afin de permettre une entrée en fonction moins brutale ;	
127	► un accompagnement vers la titularisation.	
128	La FSU-SNUipp doit prendre toute sa place dans les mobilisations fédérales contre la précarité dans la Fonction publique.	
129	6. Egalité professionnelle femmes/hommes	
130	La FSU-SNUipp, au sein de la FSU, a fortement œuvré dans de nombreux groupes de travail pour obtenir des avancées en termes d'accès aux postes, de rémunération, d'articulation vie privée / vie professionnelle, de santé des femmes et de lutte contre les VSS au travail dans le Plan national d'égalité professionnelle. Elle dénonce l'absence de moyens budgétaires pour y parvenir.	
131	La santé des femmes est invisibilisée dans la vie privée comme dans le travail, aussi la FSU-SNUipp a acté positivement la création d'un axe spécifique. Il est nécessaire de prendre en compte la spécificité de la santé des femmes (vie hormonale, procréative, RPS...), et ce tout au long de leur carrière et des pathologies spécifiques (endométriase, dysménorrhée invalidantes, kyste ovarien...). La FSU-SNUipp s'engage dans une réflexion quant aux modalités de mise en place.	
132	Les causes des inégalités professionnelles sont identifiées dans les corpus scientifiques, elles sont mesurées par différents outils et sont même reconnues par le MEN. Seulement, les moyens afférents ne sont toujours pas au rendez-vous.	
133	La FSU-SNUipp continue de demander des statistiques genrées, y compris localement, pour mieux identifier les inégalités et des moyens spécifiques pour permettre des avancées plus conséquentes.	
134	Malgré les demandes de la FSU, aucune mesure n'a été prévue pour les AESH, deuxième population de l'EN, qui subissent de plein fouet les bas salaires et le temps incomplet subi. Le combat contre la précarité doit être accentué avec la fin des temps incomplets imposés, la titularisation des contractuel-les et la création d'un corps des AESH.	
135	7. Améliorer les droits pour une société plus juste	
136	7.1. Pour une protection sociale universelle	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

137	La FSU-SNUipp réaffirme son mandat du « 100 % Sécu des soins prescrits ». L'ensemble des coûts de santé prescrits doit être pris en charge par la sécurité sociale à laquelle chacun·e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Découlant de la loi de transformation de la Fonction publique, dont la FSU-SNUipp continue de demander l'abrogation des titres I à IV, la réforme de la protection sociale complémentaire s'inscrit dans le cadre de la politique libérale visant à miner les fondements de la sécurité sociale. La PSC pousse à la marchandisation de la santé. Elle l'accélère et met à mal ce qui a fait l'essence du mutualisme. Elle aggrave les inégalités dans l'accès aux soins.	
138	La FSU-SNUipp et la FSU revendiquent le nécessaire recouplage de la santé et de la prévoyance incluant des garanties concernant la perte d'autonomie. Elles réaffirment leur exigence de solidarité entre actifs, actives et retraité·es ainsi qu'entre les agent·es de toutes catégories.	
139	Le SNUipp, au sein de la FSU, poursuivra son travail d'analyse, de suivi, d'évaluation, et mobilisera actives, actifs et retraité·es avec toutes les forces disponibles pour promouvoir l'accès de toutes et tous à des soins de qualité.	
140	7.2. L'action sociale, un droit pour toutes et tous	
141	Les crises actuelles ont un impact fort sur la vie quotidienne des agent·es. L'augmentation au sein du ministère des personnels précarisés, en particulier les AESH, fait augmenter les besoins d'action sociale. On constate d'ailleurs ces dernières années des hausses significatives des demandes de prêt et de secours, ou encore des demandes de prestations interministérielles pour enfants handicapés. Malgré cela, les budgets alloués à l'action sociale stagnent voire diminuent en euros constants et le nombre d'agent·es en bénéficiant n'évolue pas. Les crédits alloués à l'action sociale doivent être augmentés et sécurisés à hauteur de 3 % de la masse salariale (mandat de Mulhouse).	
142	De plus, dans les secteurs où se loger est problématique (coût élevé, manque d'offres...), la FSU-SNUipp revendique la création de logements réservés aux personnels de la Fonction publique ainsi que de logements permettant de répondre aux situations temporaires ou d'urgence. La FSU-SNUipp revendique la mise à plat de l'indemnité de résidence.	
143	<i>La FSU-SNUipp doit-elle se positionner pour la création d'un mécanisme indiciaire prenant en compte la cherté de la vie (coût du logement, l'indice des prix...) ? Si oui, celui-ci doit-il venir en remplacement de l'indemnité de résidence ?</i>	
144	7.3. Défendre et améliorer les retraites	
145	La mobilisation de 2023, exceptionnelle à bien des égards, n'a pas permis de faire reculer le gouvernement qui a imposé sa réforme des retraites.	
146	Cette large mobilisation a mis au centre des revendications la question de l'âge de départ à la retraite.	

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

147	Au Congrès de la FSU, certains syndicats ont souhaité requestionner la cohérence des mandats sur les retraites dont le triptyque 60 ans, 37,5 annuités, 75 % du salaire de référence et son impact sur les mobilisations. La FSU-SNUipp doit engager la réflexion pour avancer dans ce débat et se mandater pour le prochain congrès fédéral.	
148	La FSU-SNUipp réclame un autre financement que celui par le recul de l'âge de départ ou l'allongement de la durée de référence, imposés par cette réforme. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une autre répartition des richesses entre capital et travail, la fin des allègements de cotisations sociales, la lutte contre le travail dissimulé et la fraude fiscale peuvent en être le fondement.	
149	Sur la base de ses revendications, la FSU-SNUipp a obtenu la possibilité de partir à la retraite à n'importe quel moment, dès l'ouverture des droits à pension. Le décret permettant la prise en compte de l'année d'allocataire a également enfin été mis en place même s'il l'a été de manière incomplète.	
150	8. Les conditions de vie des retraité-es, une question intergénérationnelle	
151	L'augmentation du nombre de retraité-es (18 millions, entre 1/4 et 1/3 de la population française) et de la durée de vie à la retraite (25 ans en moyenne) imposent de conquérir les conditions d'une jouissance harmonieuse et digne de ce temps de la vie. Cette révolution anthropologique nécessite le développement et l'amélioration des services publics de proximité. En amont, l'amélioration des conditions de travail permettrait de vivre plus longtemps en bonne santé et une progression des salaires améliorerait le niveau des pensions qui y sont liées. Rappelant les mandats des congrès précédents, la FSU-SNUipp exige le rattrapage des pertes engendrées par la désindexation partielle ou totale des pensions sur les prix (-5,9 % en 8 ans). Elle réitère son exigence de les indexer sur le salaire moyen et d'améliorer la pension de réversion en l'adaptant aux évolutions sociologiques. La perte d'autonomie, quel que soit l'âge, est un aléa de la vie que la branche maladie de la Sécurité sociale doit prendre en charge à 100%. Excluant la recherche de profits sur ce risque, la création d'un grand service public de l'autonomie s'impose pour les prises en charge en établissement comme à domicile avec des personnels formés, correctement rémunérés et en nombre suffisant.	

Pour décrypter les acronymes (dans l'ordre d'apparition du texte)

THEME_3_TEXTE_PREPARATOIRE_CONGRES_DEPARTEMENTAUX_MARS_25

DEPP Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance

AGS Ancienneté Générale de Service

ASA Autorisation Spéciale d'Absence

AESH Accompagnant·e d'Enfant en Situation de Handicap

RPS Risques Psycho-Sociaux

DUERP Document Unique d'Évaluation des Risques et de Prévention

DTA Directive Territoriale d'Aménagement

DROM Départements et Régions d'Outre-mer

VSS Violence Sexiste et Sexuelle

VDHA Violence, Discriminations, Harcèlement et Agissements sexistes

FS-SSCT Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail

OMS Organisation Mondiale de la Santé

LDG Lignes Directrices de Gestion

PPCR Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

CAPD Commission Administrative Paritaire Départementale

FP Fonction Publique

CAP Commission Administrative Paritaire

POP Poste à Profil

ASH Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés

UP2A Unité Pédagogique pour élèves Allophones nouvellement Arrivés

MOB Mobilité Obligatoire

CDI Contrat de travail à Durée Indéterminée

AEFE Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

CPF Compte Personnel de Formation

VAE Validation des Acquis de l'Expérience

APSH Accompagnant·e des Personnels en Situation de Handicap

PIAL Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé

PAS Pôle d'Appui à la Scolarité

SP Service Public

ISSR Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement

MEN Ministère de l'Éducation Nationale

PSC Protection Sociale Complémentaire